

# BOLETIM LABORAL

## // Cabo Verde

MAIO 2026



## OPINIÃO

### O Código Laboral de Cabo Verde e as Novas Realidades do Trabalho

O Código Laboral de Cabo Verde foi aprovado num contexto económico e social muito diferente do atual. Nas últimas décadas, o mercado de trabalho transformou-se profundamente, e por novas formas de organização empresarial. Apesar disso, o quadro legal laboral mantém-se excessivamente rígido, pouco adaptado às necessidades reais das empresas e dos trabalhadores, revelando-se desajustado face às novas realidades do trabalho.

Esta desadequação é particularmente evidente no setor do turismo, que assume um papel central na economia cabo-verdiana e representa uma parcela significativa do PIB nacional. Trata-se de um setor marcado pela sazonalidade, por flutuações da procura e por uma forte dependência de fatores externos, exigindo respostas rápidas e flexíveis ao nível da contratação, formação e mobilização de trabalhadores.

O Código Laboral, ao aplicar soluções uniformes a setores distintos, acaba por limitar a competitividade das empresas turísticas e, paradoxalmente, reduzir oportunidades de emprego formal e qualificado. A introdução de regulamentação setorial específica para o turismo permitiria reconhecer a sua importância estratégica e criar mecanismos mais adequados à sua dinâmica própria, sem abdicar da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Reformar o Código Laboral com uma abordagem moderna, flexível e sectorialmente diferenciada é essencial para promover crescimento económico, segurança jurídica e um mercado de trabalho mais justo e eficiente em Cabo Verde.

## JURISPRUDÊNCIA

### TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE SOTAVENTO – ACÓRDÃO 73 /2026

#### *Prescrição de créditos*

Um trabalhador, que ingressou numa empresa em 1980, completou 35 anos de serviço em 2015 e requereu a passagem à reforma em 2016. O pedido foi indeferido pela entidade empregadora com fundamento no não preenchimento dos requisitos constantes de uma alteração unilateral ao estatuto de pessoal, que agravou as condições de acesso à reforma. O trabalhador foi obrigado a continuar a exercer funções até 2019, data em que efetivamente passou à reforma. Em 2014, fora intentada outra ação judicial pela qual o Tribunal declarou ineficaz tal alteração ao estatuto de pessoal, decisão confirmada pelo Tribunal da Relação em 2019. Em janeiro de 2023, o trabalhador intentou ação reclamando uma indemnização pelos montantes das pensões não recebidas durante o período de 2016 a 2019.

O Tribunal de primeira instância julgou procedente a exceção perentória de prescrição, enquadrando o pedido no regime da responsabilidade civil extracontratual (prazo de três anos), absolvendo a entidade empregadora.

Por sua vez, o Tribunal da Relação requalificou a responsabilidade como contratual, por estar em causa a violação de obrigações emergentes do contrato de trabalho decorrentes da alteração unilateral do estatuto de pessoal. Aplicando o art.º 6.º do Código Laboral, o prazo prescricional de cinco anos conta-se desde a data de cessação do contrato (julho de 2019), pelo que, tendo a ação sido intentada em janeiro de 2023, não se encontrava esgotado — improcedendo, assim, a exceção perentória de prescrição validada pelo Tribunal de primeira instância.

Todavia, dado que a pensão de reforma a que o trabalhador teria direito equivalia a 100% do salário que efetivamente recebeu no período em causa, o Tribunal da Relação entendeu não se verificar qualquer prejuízo patrimonial. Os recibos de vencimento demonstraram ainda que o trabalhador auferiu montantes adicionais — subsídios de refeição, de produtividade e ajudas de custo — a que não teria direito se estivesse reformado.

O Tribunal da Relação revogou parcialmente a sentença recorrida, julgando improcedente a exceção de prescrição, mas mantendo a absolvição da entidade empregadora por inexistência de dano patrimonial demonstrado.

## LEGISLAÇÃO

O Decreto-Lei n.º 49/2025, de 22 de dezembro entra em vigor no dia 23 de junho de 2026. Este diploma regulamenta e sujeita à carteira profissional, nos termos da Lei n.º 107/IX/2020, de 14 de dezembro, o acesso e exercício de diversas profissões ou atividades profissionais relacionadas com produção, transporte e distribuição de energia elétrica (PTE); Serviços Sociais, Culturais e Comunitários (SCC); Instalação e Manutenção (IMA); Metalomecânica (MET); Hotelaria, Restauração e Turismo (HRT); Meio Ambiente e Segurança (MES); Comércio, Transporte e Logística (COM); Artes Plásticas e Artesanato, Música e Artes de Representação (ART).

PARA MAIS INFORMAÇÕES, POR FAVOR CONTACTE:



**NUNO GOUVEIA**

[Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com](mailto:Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com)



**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**

[Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com](mailto:Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com)



**PEDRO BORGES RODRIGUES**

[Pedro.Rodrigues@mirandalawfirm.com](mailto:Pedro.Rodrigues@mirandalawfirm.com)

© Miranda Alliance, 2026. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.  
Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.